

論文

「内部労働市場」と労使関係 ——戦間期イギリス鉄鋼業の事例を中心に——

杉 崎 京 太

1 はじめに

鉄鋼業の資本蓄積を規制する制度的要因として、労使関係のもつ意味は極めて大きい。それにもかかわらず、長い間、イギリス産業史はこの問題を看過してきたといつてよい。イギリスでの研究史を繙くならば、そのことは一層明らかになる。

イギリスにおいて鉄鋼業における労使関係をそれ自体として検討したのは、ウィルキンソン教授による労働史研究を嚆矢とするといつてよい。⁽¹⁾ もちろん、それ以前にもヘレン・ギンツ教授の未公刊論文をはじめとして、いくつかの業績が存在したが、研究史上に位置付けられることなく推移してきた。ウィルキンソン教授の成果は、まず第一に、賃金決定システムを地域レベルと工場レベルの二重性において規定し、スライディング・スケールとトン数賃率が、景気循環に即応的であつただけでなく、精錬工をして、経営者マインドに立たせる効果のあつたことを示した点である。また第二は、20年代に入つて、こうした賃金システムがかえつて、新設備導入にとって障害になるに及び、その改編が迫られるに至つたことを明らかにした点である。その際、トン数賃率が広範な炉間生産性格差を受容するシステムとして存在したことを示すことにより、旧型低生産性設備の温存の一つの理由を明らかにした点も見逃せない。われわれが先に発表した論文(83年手稿)⁽²⁾ は、少なからずこのウィルキンソン論文に想を得たものではあつたが、いくつかの

相違点の中で、最も決定的なのは、ウィルキンソン論文において欠落していた労働市場論を「内部労働市場」として位置したことにある。その後、イギリスにおいても、エルバウム教授が、鉄鋼業衰退論の中に、労使関係を位置付ける試みを行ない、⁽³⁾ フィッツジェラルド教授は労務管理論の立場で、主に福利厚生 of 枠組による「内部労働市場」の成立の実証を試みている。⁽⁴⁾ しかし、両者とも、いずれも職務階梯と内部昇進・規制主体についての考察を欠いており、「内部労働市場」概念を定立しているとは言い難い。勿論、われわれの論稿も、その後の資料収集をふまえるならば、いくつかの問題点を含んでいることはいうまでもない。例えば、ドノバン・テーゼに多分に影響をうけていると思われるウィルキンソン論文に依拠したことで、実態はさらに複雑に多層化していた交渉・協約機構を二重性論に単純化したこと、中小企業型「内部労働市場」が、大企業個別工場の「内部市場」へと推転する過程を十分解きえていない点等々である。

さて、本稿の課題は、イギリスでの研究において必ずしも十分に明らかにされているとはいえない、もう一つの点、スライディング・スケールそのものの硬直化について検討することにある。「内部労働市場」論が主として製鋼部門における工場レベルでの「硬直性」に焦点をあてるものであったとするならば、スライディング・スケールの硬直化は、イギリス資本主義の国民経済的レベルでの制度要因の検討を課題とするものである。その意味で、より概括的な労使関係の中で、本来景気循環即応的であったスライディング・スケールが、下方硬直化していく過程を明らかにすることを目的としており、経済の動態との関連が問題となる。したがってその時期区分は、おおむね以下になるであろう。まず第一期は、18年末の戦争終結から25年4月の金本位制復帰に至るまでの20年代前半期である。第二期は、25年から世界恐慌下の31年9月の金本位制離脱に至る20年代後半期である。さらに第三期として30年代とその後の展望について若干ふれることで小括としたい。

なお、本稿も83年手稿の一部を部分的に手直したものであるため、不勉強と相俟って、その後の関連する成果に付注で必ずしも十分に対応できていな

いかもしれない。それら不十分点は、より包括的論文の中で修正していきたい。

2 20年代における労使関係

(1) 20年代前半期

この時期はさらに、大戦終結から統制解除をへて20年夏にいたるまでの戦後ブーム期、22年末までの戦後恐慌期、23年の“小型ブーム”から再び引締めをへて金本位制復帰に至るまでの三つの時期に区分することができよう。

(i) 戦後ブーム期

戦後ブーム期には、団体交渉・調停機構が高炉・製鋼のような中軸部門だけでなく、より中小企業の多い周辺部門においても再編・制度化されていった。例えば、南ウェルズを中心とした薄板・ブリキ部門では1874年の賃金表“List of wages”の合意以来、団体交渉がすすめられてきたが、1899年に設立された調停局 Conciliation Board が、1919年2月には雇用者団体代表と、ISTC, NUGMW, TGWU, AEU ら労働組合代表各32名ずつからなる連合労資協議会 Joint Industrial Council に改組され、その下に常設連合委員会を設けて賃金決定を行なうことになった。⁽⁵⁾ その他にもトタン部門労使のミッドランド鉄鋼賃金委員会への加入⁽⁶⁾ などがそれである。このような交渉機構の下で、8時間労働への移行と賃率組みかえが行われていったが、製鋼部門では1919年2月のニューキャッスル協約が結ばれた。同協約及び、20年2月のNUGMW との協約の主眼は、従来の12時間労働日を8時間に短縮したうえで、3交替制による第3組の創出にさいしての賃金コスト増にたいして、週50s以上の稼得高の労働者の賃率の累進的削減を行なうという点にあった。しかしこれは逆にいえば、週50s以下の労働者は、労働時間の削減にもかかわらず従来の賃率が保証されたということでもあった。これは1918年以後の成年男子労働者の最低賃金確立と相俟って、基層低賃金労働者の賃金底支えの役割を果たしたと考えられる。⁽⁸⁾ もちろん現実には、図1のようなスライ

ディング・スケール上昇のため、スケール内の上位工とスケール外の下位労働者との間の賃金格差は著しく、インフレーションによる生計費高騰の中にあって低賃金工の生活が困窮をきわめたことはいうまでもない。しかし、ひとたび“制度化”された底支え要因は、20年代を通じてもはや破棄しえぬものとして基底を維持しつづけることになったのである。

製鋼部門における大戦直後の8時間労働日への移行、賃率くみかえは他の部門でもほぼ共通していたといえる。ミッドランドの錬鉄や南ウェルズの製鋼部門でも19年からの8時間労働日導入にさいしてほぼ同様な措置がとられた。⁽⁹⁾ 一方高炉部門ではその連続操業の性格から、すでに一部の地域では大戦前から8時間3交替制下にあったが、大戦後全地域で確立され、すでに1897年に8時間制に移行していたクリーブランド地域や、1900年移行のカンバーランドでは、19年末には戦時ボーナスをくみこんだ賃率の改訂が行われたのであった。⁽¹⁰⁾

このような大戦後の8時間労働日への移行は、高賃金工の賃率を削減したとはいえ、中位・下位工については労働時間短縮にもかかわらず以前と同じ週賃金を保障し、また交代要員の削減についても協約で歯止めをかけた点などにおいて、経営者側にかなりの譲歩をしいるものであった。その背景には戦後の労働側の攻勢が大きな圧力としてあったことは疑いない。⁽¹¹⁾ 鉄鋼業は他産業に比して相対的に安定していたが、20年2月の南ウェルズの製鋼・ブリキ部門におけるストライキは、この時期の一つの特徴を示していたと言える。南ウェルズには全国的製鋼部門協約の他に、19年にJICに改組したブリキ業労資会議や南西ウェルズ地区の製鋼・圧延業労資による南ウェルズ製鋼業合同委員会 South Wales Steel Trades Joint Board (SWSTJB) 等いくつかの独自の交渉機構が存在した。その中で、後二者は、SWSTJB下の製品がブリキ業に流れることもあって、戦前から賃金問題で足並みをそろえる慣行が確立されていた。これらは鉄鋼業ではめずらしくSPSS（販売価格スライディングスケール）を採用していなかったため、大戦中には独自の戦時ボーナスが支給されたが、大戦後、その額をめぐる、足並みが乱れることになっ

た。20年1月ブリキ業 JIC で戦時ボーナスの40%増額が合意されたにもかかわらず、SWSTJB の雇主側がそれを拒否したのである。これを発端に、南西ウェルズの製鋼労働者がストライキに突入し、結局3月にブリキ業と同じ40%増額を1月にさかのぼって実施することで妥協をみたのである。⁽¹²⁾ これを機に SWSTJB では戦時ボーナスを組込んだ新賃率と SPSS が3月から採用され、さらにブリキ業でも同年12月新 SPSS 協約が結ばれることになった。この事例は、賃金決定をめぐる二つの交渉機構間の従来の慣行が損われたことにより、争議に発展した場合を示すものである。

(ii) 戦後恐慌期

1920年夏に始まった戦後恐慌は世界的な連関の中で進行したが、イギリスでは高金利・緊縮財政・自由貿易という三位一体的金本位制復帰軌道のもとでより深刻なものにならざるをえなかった。⁽¹³⁾ 鉄鋼業においても、労使の力関係は反転した。戦時・戦後インフレ期における賃金の上昇分を清算し、その切下げを通じて生産コストの削減を図ることが要請されていた。

賃金切下げは恐慌下の SPSS の下落により自動的に行われた。図2のように、製鋼部門では21年第一四半期まで上昇したが、その後の1年間でその1/3にまで急落した。同様の変動は、若干のタイムラグと振幅の差をもちながらも高炉の各地域においてみることができる。なかでもクリーブランド&ダラム地域やカンバーランド、南スタンフォードシャなどでは、SPSS が実際の鉄鋼価格の下落を反映していないとして、スケールの組替が行われたりしたのであった。⁽¹⁴⁾ このような賃金切下げが、下級工に対してより強力に作用したことは、製鋼部門の「内部賃金構造」の分析において言及したとおりである。1921年に雇主団体（のちの ISTE A）が ISTC と結んだブラウン・ブックレット協約、一般労働組合と結んだグレイ・ブックレット協約により、従来スケール外にあった下級工も溶鋼工スケール下に入ったが、出来高給の加算されない下級工には恐慌下のスケールの下落がストレートに作用することになったからである。とりわけ週稼得高が30s～50sの低賃金労働者層の打撃は大きかった。

この時期のもう一つの問題は8時間労働日の制約を解除することにあった。なぜならば8時間3交替制への移行は、要員増と時間あたり賃金率の増加という面で資本の負担を増すものだったからである。8時間労働日への移行に際しては、週労働時間の減少にもかかわらず、週稼得高が戦前水準を維持するべく、中・下級工の基本賃率が改訂されたため、単位時間あたりの賃金コストが増加していた。もっとも、そのかなりの部分は上級工の賃金切り下げにより相殺されていたと考えられるが、戦後恐慌期には週末労働の制限を緩和し、実質労働時間を復元することをめぐって交渉が行われた。22年8月には、ISTEAとISTC間において週末労働の制限緩和をめぐり、1年間の時限協約として“方法協約”Ways & Means Agreementが結ばれ、その後も同協約の延長が問題とされていく。⁽¹⁵⁾

しかしイギリス鉄鋼資本にとって、この戦後恐慌は、不採算設備を廃棄し、新設備を導入する絶好の機会であったにもかかわらず、新しい生産性水準を獲得できずに不徹底のまま収束したといつてよい。鉄鋼業自体としては、22年のアメリカ炭抗ストや23年のフランスのルール占領によって、イギリスの石炭・鉄鋼輸出が回復してきたことに起因していたが、イギリス経済全体としても、公定歩合が22年7月には3%にまで引下げられるなど、アメリカの金利動向に追従するかたちで、金融緩和政策がとられたことによるものであった。

こうした中で、企業の「内部労働市場」においても、それまでの〈熟練工優遇型〉の構造は再編されることなく存続していくことになったのである。

(iii) 金本位制復帰まで

戦後恐慌の底入れは、ひとまず労働組合の交渉力の弱화에歯止めをかけることになった。23年1月から4月にかけてクリーブランド No3 銑が、トン当たり£4.12sから£6.7s6dへと値上りした⁽¹⁶⁾ ことにもみられるように、一連の鉄鋼価格が上昇したため、賃金もスライディングスケールに応じて図1のように切上げられた。もっともこの切上げ幅は、高炉部門のいくつかの地域では恐慌下のスケール改訂により、それまでのスケールに比べて上昇幅

が薄くなったりもしていたし、また時間給のみの基層労働者にとってはその低賃金は依然として厳しいものがあった。しかしそれにしても戦後恐慌下の一方的な賃金切下げが、まず価格面から規制されることになったのもまた確かであった。こののち20年代をつうじて鉄鋼販売価格自体が次第に硬直化していき、同時に“制度的”要因が基層賃金のおしあげを図るなかで、賃金の硬直化が進んでいくことになる。⁽¹⁷⁾ その端緒は24年の製鋼部門における特別ボーナスにあったといつてよい。これは、22年の労働時間延長に関する“方法協約”が、23年8月に期限切れとなったのに際し、その延長をのぞむISTEA側とそれに反対するISTC側が一年間の協議を続け、結局24年8月になってその2ヵ年延長の代償として、1交替あたりの基本賃率が7 s 以下の低賃金工に対して、1交替あた1 s 2 d から2 d までの段階的な特別ボーナス支給を定める協約を締結したのである。⁽¹⁸⁾ 同種の協約は翌年3月、ISTEA とNUGMW との間でも結ばれたが、これらは製鋼部門における交渉・協約機構の安定性を示すものであった。これに対して周縁中小部門においては、8時間労働日の侵犯や請負制再導入による賃金切下げの試みが続けられていた。しかし24年から25年にかけて、本格的な金本位制復帰政策が強められ、鉄鋼価格も値下がりをはじめたが、もはや賃金切下げ、労働時間延長という原初的政策のみによって鉄鋼業再建を行えないことも次第に明らかになっていくのである。

(2) 20年代後半期

(i) 25～29年

金本位制復帰は、鉄鋼価格の下落を通じてコスト削減を強制するものであった。これに対しては、鉄鋼資本もまた賃金切下げ、労働時間延長という一連の労働条件劣化政策を試みたが、すでに20年代前半期においてみられたように、設備更新や技術革新を伴わない一方的劣化によるコスト切下げに限界があることもまた明らかであった。それゆえ鉄鋼資本は石炭＝原料部門への負担転嫁という〈近接部門窮乏化策〉をもって臨んだのである。⁽¹⁹⁾ だがよ

り根本的な解決は、新設備導入による鉄鋼業そのものの労働生産性水準の上昇にあったということはいうまでもない。しかし、そのような“合理化”への道が、主として資本自身の力量不足とまた二次的には労働組合の規制力によって制約されているもとにあっては、鉄鋼資本による自律的再編のはずむべくもなく、20年代末に減資を行う企業が相次ぐなかで、シティの介入による再編成がすすめられていくことになる。

金本位制復帰と前後する労働条件の劣化政策は次のようなものであった。まず鉄鋼価格の下落にともない、SPSSも図2のように切下げられた。たとえば製鋼部門では、スライディング・スケールは25年第一四半期の基準プラス43.75%から、26年の第二四半期のプラス22.5%へと低下したし、同様のスライディング・スケールによる自動的賃金切下げは、鉄鋼各部門において共通していた。また労働時間の延長にしても、24年にあらためて“方法協約”の再延長がおこなわれ、周縁中小部門では10時間2交替制への動きなども一部みられたことはすでにふれたとおりである。このような動きは、20年代後半期における鉄鋼慢性不況の中で一層強められていった。その一つは、26年ゼネストの収拾過程における圧延部門・二次完成品部門での攻勢である。⁽²⁰⁾ Landore 鋼管工場では、操業再開に際して8時間2交替制を週47時間制に切り替え、週£3.10sから£8に至る上級の出来高給工に対して、その賃金を1.25%から10.5%削減した。またミッドランド賃金委員会のもとにあるいくつかの企業でも、この機をとらえて賃金削減や労働時間の延長が行われ、賃金委員会も雇用者側の意見を強く反映するようになっていた。さらに、大戦直後には4千～5千人に達したISTC内の事務労働者の組合員数は、27年には338人を数えるのみにまで激減するなど、労使の拮抗した関係は、労働組合の組織化の脆弱な部面において変化をとげていた。⁽²¹⁾ しかしそれが鉄鋼業全体の趨勢ではなかったこともまた事実であった。基幹たる製鋼部門の全国協約体制や、高炉部門における地域協約の基盤は安定しており、基層労働者の賃金低下に対する補償措置がとられたりもしたからである。

基層労働者の低賃金問題は、20年代を通じての労使交渉の対象であり、重

鋼部門では24年には特別ボーナス協約が結ばれた。しかし金本位制復帰前後のスライディング・スケールの下降は、とりわけ低賃金工の賃金に対して深刻な影響を及ぼした。これに対して ISTC は低賃金工に対する SPSS の適用除外をもとめていたが、ISTEA は26年第一四半期以後、スライディング・スケールのプラス26.25%への下落にもかかわらず、一交替賃率7 s 以下の低賃金労働者については、25年第4四半期のプラス32.5%のまま凍結させるという一方的「譲歩」を行った。⁽²²⁾ これ以後30年に新協約が結ばれるまで、製鋼部門での低賃金工に対する SPSS 凍結が続くことになる。

同様の措置は、製鋼以外の各部門でも暫定的にせよとられることになっていった。販売評価価格の下落にもかかわらずスライディング・スケールが凍結された例は、高炉のクリーブランド&ダラム地域の25年第3四半期から26年の第1四半期、ノーサンプトンシャの同時期及び27年第3四半期から29年の第1四半期まで等々、枚挙にいとまがない。なかでも高炉のノッチンガムシャ地域では25年第2四半期以降プラス16%で凍結されたまま、以後1936年に至るまで解除されなかった。⁽²³⁾ このように、景気循環即応的な SPSS の機能停止が、端緒的にせよみられるようになってきたのである。もっともそれが明らかになるのは大恐慌下においてであって、この時期の SPSS 凍結はあくまでも暫定的であり、長期的に固定された場合もその対象は基層低賃金労働者に限定される場合が多かった。しかしそれは逆にいえば、低賃金工に対する補償措置が鉄鋼業各部門において広汎に浸透しつつあったということでもある。高炉のカンバーランド地域では、25年1月からスライディング・スケールに対する生計費ボーナスの付加が、また同年10月には週41 s を成人男子の最低賃金とするなどで合意をみた。また高炉の西スコットランド地域でも、25年11月から下級の日給労働者に対しては、SPSS の適用が緩和され、さらに27年5月からはプラス21%で固定された。ほぼ同様の措置は南ウェルズを中心とする薄板委員会でも27年以後、またミッドランド錬鉄部門でも28年以後とられたのである。

このような基層賃金底支え措置のなされた直接の理由は、鉄鋼価格と連動

したスライディング・スケール下落が誰よりもこうした低賃金労働者に深刻な打撃を与えており、大戦後の交渉・協約体制へのこれら低賃金工の参入と相俟って、それがもはや放置しえないものになっていたことが指摘されなければならない。その措置はあくまでも暫定的でしかなく、長期的“制度化”は上級熟練工の賃金切下げぬきになしえないものとしてあったが、その一方で、下級不熟練工に対する一般労働組合の組織化や補助労働者群の技術主体としての成長が、それを促迫していたことも否定しがたい事実であった。その数はけっして多いとはいえないし、最基層労働者そのものが主体になった訳では必ずしもなかったが、この時期に、鉄鋼補助労働者によるストライキの事例がいくつかみられるのである。⁽²⁵⁾

例 1. Swansea の製鋼工場のクレーン運転工のスト。(1926年 2 月 1 日～2 月 6 日)：賃金引上げを求めて 6 名のクレーン運転工がストに入り、500 名が関連して職場放棄を行った。結局認められないまま操業再開。

例 2. Llanelly 製鋼・ブリキ工場の機関車運転士スト。(1926年 4 月 12 日～5 月 27 日)：経営側が製鋼炉の操業率低下に伴い機関士の要員削減を求めたのに対して機関士 13 名がストに入り、1433 名が関連して職場放棄を行った。結局、ブリキ工場は 5 月 3 日から、製鋼工場は 5 月 28 日から、経営者側の条件に応じることで操業を再開した。

これらは、結局経営側の要求に応じる型で終結したが、少数の補助労働者のストによって一工場が比較的長期にわたって操業停止したことは注目に値するといつてよい。また組合間関係をみても、ISTC と一般組合の間の競合は、この時期に一層激化しつつあったのである。

もちろん先に述べた 25 年以降の経営側の一連の「譲歩」の背景には、25 年石炭ストから 26 年ゼネストに至る独特の社会的雰囲気があったであろうことも、つけ加えておかなければならないにちがいない。

さて、この時期のイギリス鉄鋼業にあっては、国際競争力減退の中で、合理化が焦眉の課題であったことはいうまでもない。イギリス鉄鋼業における

合理化とは、まず何よりも前世紀的な旧型設備を廃棄し、新型設備導入により労働生産性を上昇させることであったが、それは先の「内部労働市場」分析において示したように、生産的、技術的主体の移行に伴う労働力統轄システムの再編成の問題であり、またかかる再編を経営主導的に遂行しうるだけの資本の力量の形成＝集積・集中を推進する問題でもあった。⁽²⁶⁾

このようなイギリス鉄鋼業の「合理化」における問題の所在を明らかにしたのは、25年7月のConsett工場での、旧設備廃棄・新設備導入にともなう出来高賃率改編をめぐるストライキであった。同工場では、およそ百万ポンドを投じて旧型炉を廃棄し新型炉を設置したが、その操業再開に際して、日給工の賃率を据えおく一方で、溶鋼工の溶鋼率の48%削減や、機関車運転士に対する地方協約の一方的破棄と賃率引下げを通告した。ISTC下の溶鋼工は建設期間中の失業を理由に、この溶鋼率切下げを認めたのに対して、TGWU下の機関士や火手はこれを認めずストに入った。当初経営者側は管理職や技術者を動員して操業を続行し、ISTCもこれについて有効な対処をしなかったが、工場内他組合による同情ストが広がるに及び、これを重視したISTCは、急遽スト指令を出す一方で、ISTEAとの間に合同委員会を設置して協議を重ね、その結果、最終的には同工場内の全労働者について新型炉導入以前の旧賃率をもって賃金支払いを行うことで合意したのである。⁽²⁷⁾

このConsettストライキがあきらかにしたのは以下のような点である。まず第一に、上級熟練工としての溶鋼工と補助労働者としての機関車運転士が、異質な階層として析出されたことである。溶鋼工が経営側の一方的通告をそのまま呑んだ理由は、新規建設中の長期にわたる失業の結果、争議を望まなかったためとされるが、実際には溶鋼率48%切下げによっても、生産量そのものが增加すれば、稼得高としてはかなりの部分が相殺されたことによるものと考えられる。いわばそれは「内部労働市場」における上級熟練工の特権性に立脚するものであったということができよう。これに対して、機関士をはじめとする補助労働者は、20年代に新たに交渉・協約体制に参入した“新興階層”であった。だからこそ、賃率の切下げだけでなく、その一方的通告

によるそれまでの地方協約の破棄に対し、協約体制そのものの存否をかけてストライキをしなければならなかったのである。しかし、このような補助労働者群のストライキが工場内において広がりを見せ、結果的にはISTCを動かしたことは、この「新興階層」そのものが、もはや工場内において無視しえない存在として“成長”してきたことを示していた。

一方経営側にとってみれば、ISTEAのバックアップにもかかわらず、上級工のトン数賃率（溶銅率）の切下げに失敗したことで、〈熟練工優遇型〉賃金体系の「合理化」に対する障害性があらためて深刻な問題とならざるをえなかった。1905年協約第8項により、労働条件、労働設備の変更がないかぎり賃率の変更はしないとされていたため、設備更新による炉の大型化にもかかわらず質的变化が生じないかぎり、旧賃率が遵守されてきたからである。とりわけ早くから機械装入を導入していた場合ほど、炉の大型化に伴ない上級工のトン数賃率は高額なものになっていたのである。

しかしこのConsettストライキの結果が示すように、イギリス鉄鋼企業が、従来の交渉・協約体制を破棄し、合理化の障碍たる賃金体系の改編を一方的に行いうる力量に欠けていたこともまた明らかであった。独占の成熟度が低く、市場競争が激化しているもとにあっては、ストライキの長期化はそのまま資本の存亡にかかわりかねなかったからである。かくして、イギリスにおける合理化は、設備そのものの近代化よりもまず資本の合同再編問題として提起されていくことになる。しかしそれが急速に進展するのは、20年代末をまたなければならなかった。一方、賃金体系の改編も、交渉・協約体制の枠内で処理されるかぎり、早急な解決をなしうるはずもなかった。両者は互いに関連しながら、20年代後半期を通じて緩慢な過程を辿るのである。

20年代後半期のイギリス鉄鋼業の労使関係は、実体的な合理化の進展と平行した賃金体系再編をめぐる労使交渉を主要な局面として展開されていくことになるが、その典型として製鋼部門における例についてはふれたので、ここではくりかえさない。ただ、ブラウン・ブック協約締結に至る交渉過程が、まず最初に低賃金工問題と時間延長問題についての合意が成立し、その後翌

年5月までの交渉をへてようやく上級工トン数賃率改訂をみるというものであったことを指摘するにとどめよう。その内容は、低賃金工問題については、①24年特別ボーナス、26年 SPSS 凍結分を組み込んだ賃率改訂を工場ごとに行なう。②24年、26年には救済の枠外であった1 交替賃率7 s～8 sの階層も賃率を引上げる。③従来の時間給工も含め、生産に干与する全労働者にトン数ボーナスを付加するというものであり、時間延長問題については、19年の8時間労働日協約の制限緩和をめざした“方法協約”と同趣旨の内容を無期限延長するというものであった。またブラウン・ブック協約は、溶鋼工のトン数賃率について、はじめて炉型ごとの全国標準化を行い、生産量増加によって漸減するトン数賃率表について協約化したものである。これらは互いに不可分のものとして、30年2月から同時に実施され、低賃金問題及び時間延長に関する協約は、NUGMW やシェフィールド地域の動力組合（後に TGWU の傘下）との間にも同時に結ばれたのである。⁽²⁸⁾

これら低賃金工問題、時間延長、上級工トン数賃率改訂の三協約をブラウン・ブック協約ととりあえず総称すれば、20年代を通じての懸案であった〈熟練工優遇型〉の賃金体型の〈プロセスワーカー中核型〉への改編は、これによってようやく完成を見たといってよい。⁽²⁹⁾

(ii) 30～31年

世界恐慌下のイギリス鉄鋼業は、大合同運動と表裏一体をなして進行する合理化のもとにあった。それは20年代後半を通じて慢性的不況下にあり、もはや自律的な過剰資本処理能力を喪失した鉄鋼資本に対する、イングランド銀行を中心とするシティ主導の再編成であった。

この合同運動の特徴は、主として地域ごとの水平的結合を軸に展開したことにある。その過程で、重複し老朽化した過剰設備が廃棄され、余剰労働力が排出された。たとえば北東海岸地帯では、Dorman Long 社と、Bolckow & Vaughan 社の合同により、Port Clarence 工場が閉鎖された。スコットランドでは、28年の夏に William Beardmore 社の Mossend 製鋼工場が閉鎖されたが、その後の David Colville & Sons 社との合同を通じて、旧型高炉の廃

棄がすすめられた。同様の事態は南ウェルズにおいても進行しており、合同による新会社 British (Guest, Keen, Baldwin's) Ltd. の下で Port Talbot, Margam, Dowlais, Cardiff の工場が統合された。また、こうした合同運動の流れから外れていた企業内においても、南ウェルズの Ebbw Vale 社にみられるように、鉄鋼旧工場の全てが閉鎖され一部の薄板圧延工場のみが稼動するといった事態がひろがっていったのである。⁽³⁰⁾

この時期の合理化は旧設備の廃棄を中心としていたが、一部先進企業では新設備の導入による近代化も進められていた。スコットランドのある企業では、平炉工場の週産出高の平均が1919年時には500 t 規模であったものが、恐慌期の設備近代化を通じて、33年にはそれを1100～1200 t へと倍増させただけでなく、19年時と同規模の人員によって操作することが可能であったといわれる。⁽³¹⁾ かくして旧設備の廃棄と部分的にせよ新設備の導入により、鉄鋼業における失業は構造化していった。その被保険労働者の失業率は、30年の製鉄の20.3%から32年の43.8%へ、製鋼・圧延の28.2%から47.9%へと倍増し、またその中から、2年以上の長期の失業により被保険資格を喪失するものが続出した。⁽³²⁾

このような大規模な合理化と人員整理の下にあって、労使関係が緊迫したこともまた当然であった。「雇主側はあらゆる機会をとらえて労働者側に譲歩を迫ろうとした⁽³³⁾」まずブラウン・ブック協約の実施に際しては、協約更改を有利に導こうとする試みがなされた。その一例としては、北東海岸地域における冷銑装入によるトン数賃率問題があった。同地域では、従来、溶銑装入平炉に冷銑装入を行った場合、トン数賃率は冷銑に対して支払われるという協約があったが、ブラウン・ブック協約の実施に際し、経営側はこれを一方的に破棄し、ブラウン・ブック協約で標準化された、冷銑よりもはるかに低い賃率の溶銑装入による賃率の採用を迫った。ISTC は協約に対する態度の問題としてこれを重視し、ISTEA と中央交渉を重ね、結局中央合同委員会を開催して解決をみたのである。これらの他にも賃金切下げや労働条件劣化の試みがたんに周縁的部分にかぎらず、製鋼等の基幹部門においても一

般化していた。例えば31年の Mannesmann 鋼管の Landore 鋼管工場における工場閉鎖と全員解雇の後に賃金を下げたうえで、新規採用を行うといった事例や、32年の Richard Thomas 社での一方的契約破棄による賃金引下げ問題等がそれである。⁽³⁵⁾ より中小の企業ではこうした事態はかなり広く進行していたと考えられよう。しかしそれにもかかわらず、これらは従来の交渉・協約機構そのものを破棄するものではなかった。Landore 鋼管工場の場合は、最終的には Swansea 市の仲裁裁定により、また Richard Thomas 社の場合も全工場代表者による労使合同会議が開催されて解決をみたのであった。このように、大恐慌の進行と労働組合の交渉力の低下にもかかわらず、交渉・協約機構が存続し、多くの場合その枠内において妥協をみたことは注目に値するといつてよい。その理由としては、経営側の攻勢が恐慌下において強まったにせよ、鉄鋼業の根幹をなす労使協約体制そのものは、すでにこうした合理化に整合的に改編され整備されていた点をあげなければならない。

まず第一に、「内部労働市場」の構造と余剰労働力排出のメカニズムについてである。イギリス鉄鋼業における「内部労働市場」は、基本的に工場毎に形成され、それぞれの組合の工場支部がその昇進階梯を統轄していた。工場内の炉間の昇進移動はあったが、現場の作業は工場毎の最上級職工の管理下におかれている場合が多かったし、技師層の介入も、まだ限られていた。このような「内部労働市場」のもつ基本的性格は、工場内の設備の改廃には人員配置や賃金・労働条件をめぐる組合支部は干与しえても、工場全体の統廃合そのものについては無力だったと考えられる点である。残念ながら、現在のところ、これは直ちに実証しえないが、われわれがすでに見た「内部労働市場」の性格からして、その想像が大きく外れているとは考えられない。つまり、部分的な工程革新によってではなく、工場の統廃合を通じてのみ、経営側は〈熟練工優遇型〉の「内部労働市場」を実体的に解体し、新たな技術体系にもとづく労働市場を創出することが可能になったのである。その例は、スチュワーツ・アンド・ロイズ社のコルビー工場に見ることができるが、その点に関しては、また別にふれる機会もあるであろう。かくして、工場の

統廃合によって排出された労働力は、その地域に滞留するか、新しい土地を求めて移動することになる。いずれにせよ、福祉国家的な失業政策や救済政策によって受容されていくことになったから、レイオフや解雇の時点では直ちには問題は生じなかったのである。

また第二としては、失業者の構造的累積にもかかわらず、労働者の賃金が極めて安定していた点をあげなければなるまい。ブラウン・ブック協約によって全国的標準化を行った製鋼部門を例にとると、次のようなことがいえるであろう。その賃金体系が、上級工の高賃金を切下げ一方で、低賃金工の賃金上げを行ない、賃金の「下方硬直化」を受容するべく再編されていたという点である。さらに SPSS の固定化により、景気循環に即応した賃金切下げ機能が作用しなくなった点もあげなければならない。製鋼部門の場合は、販売鉄鋼価格が独占価格形成の途上にあって比較的安定していたこともあって、SPSS も31年までプラス26 1/4%のまま推移し、32年にプラス20%に低下した後、33年には再び回復していったのである（図2）。高炉部門の場合は、全国的に賃率の標準化された製鋼部門とは異なり、賃金体系の再編は個別企業内で処理されたため、一般化はしえないが、SPSS の硬直化にみられる全般的な賃金硬直化という点ではほぼ共通していたといえる。銑鉄価格が恐慌期に下落したにもかかわらず、SPSS は各地で凍結されていたのである。まず31年第2 四半期から南スタフォードシャで低賃金工について SPSS が凍結された。また31年第3 四半期からクリーブランド& グラム地域で全階層について SPSS が凍結され、32年末まで続けられた。以後カンバーランド、北リンカンシャ、北スタフォードシャの各地域で、個々の形態は異なるものの、SPSS の凍結をはじめとして、低賃金工の賃金底支えのための諸措置が講ぜられていったのである。⁽³⁶⁾ このように大恐慌下のイギリス鉄鋼業は、鉄鋼価格の下落や大量の人員整理とは対蹠的に、雇用労働力に対して、特に下級低賃金工を対象とする一連の賃金底支え措置がとられていったのであり、このことが全般的な賃金の引下げに限界を画することになっていったと考えなのである。逆にいえば、20年代を通じての基層労働者の賃金底支え間

られる題は、この恐慌過程を通じて、資本蓄積機構そのものの内に組み込まれていったともいえるであろう。

このように恐慌下のイギリス鉄鋼業における交渉・協約機構の安定性は、一方における合理化吸収型の賃金体系の創出による賃金の安定性と、他方での労働力排出機構とそれを保証する福祉国家的機構の整備によって成り立つものであった。これを車の両輪とすれば、両者をつなぐ車軸は技術革新による合理化であり、それが推進されなければならなかった。しかし、金本位制復帰下のイギリス鉄鋼資本は、もはや自律的な過剰資本処理能力を喪失していたのであり、そこにシティの介入による再編成が行われる理由も存在した。

(3) 30年代——小括

31年9月の金本位体制離脱が鉄鋼業労使関係に及ぼした影響は緩慢なものでしかなかったが、これを契機に20年代末以来の鉄鋼業再編成が一段落することにもなった。翌32年2月一般保護関税が導入され、6月には鉄鋼業全国委員会(National Committee for Iron & Steel Industry)の設立をみた。後者は34年4月の鉄鋼連盟設立へと連なるものであったが、これにより国内管理価格体制も確立したのである。さらに、離脱に伴う低金利政策の定着が、内需の回復を促すことになったことも指摘しなければならない。このような中で、もはやSPSSは賃金切下げ機能を完全に喪失するに至っていた。なぜなら独占価格の形成により国内の基準販売価格自体がゆるやかに上昇することになったからである。かくして、賃金指数の基準は鉄鋼販売価格によってではなく、生計費関連物価へと移行するのもそれほど遠いことではなかった。1940年に戦時下のインフレーションもあって、鉄鋼業ではSPSSは放棄され、あらたに生計費賃金指数が導入されることになったのである。⁽³⁷⁾

3. まとめ

本稿では、われわれは主に、イギリス鉄鋼業における産業的労使関係の推移をスライディング・スケールの硬直化を中心に賃金決定機構との関連で考

察してきた。

販売価格スライディング・スケールの問題は、第一次大戦後の過程においては、低賃金の下級労働者の処遇をめぐる問題として推移した。すでに製鋼部門で見たのとはほぼ同様の状況は、鉄鋼業の各部門において見られたのである。即ち、それは市場価格に即応する柔軟な賃金体系の根幹に位置したスライディング・スケールが、戦後過程において導入された様々な制度的要因によって規制され、その本来の性格を失っていく過程であった。そのもっとも端的な例は、本稿が示したように、低賃金労働者への SPSS の適用凍結に見られた。20年代後半になると鉄鋼各部門において、下級低賃金工への保障措置がとられるようになったが、それはとりもなおさず、スライディング・スケールのもつ、不況期における賃金の自動的切下げ機構の緩和を余儀なくさせるものであったといっていよい。30年代に入ると、鉄鋼関税の下で、鉄鋼製品は管理価格の下におかれることになったから、SPSS の機能はほぼ完全に停止したのである。むしろ逆に第二次大戦にむかう軍拡過程においてインフレーションが激化し、消費者物価の上昇が、卸売物価を上回るようになると、生計費を指数とする体系へと移行していくことになる。金本位制下での景気循環即応型の賃金体系は、かくして市場メカニズムに対する“福祉国家的”規制作用を通じて変形を余儀なくされていったのである。

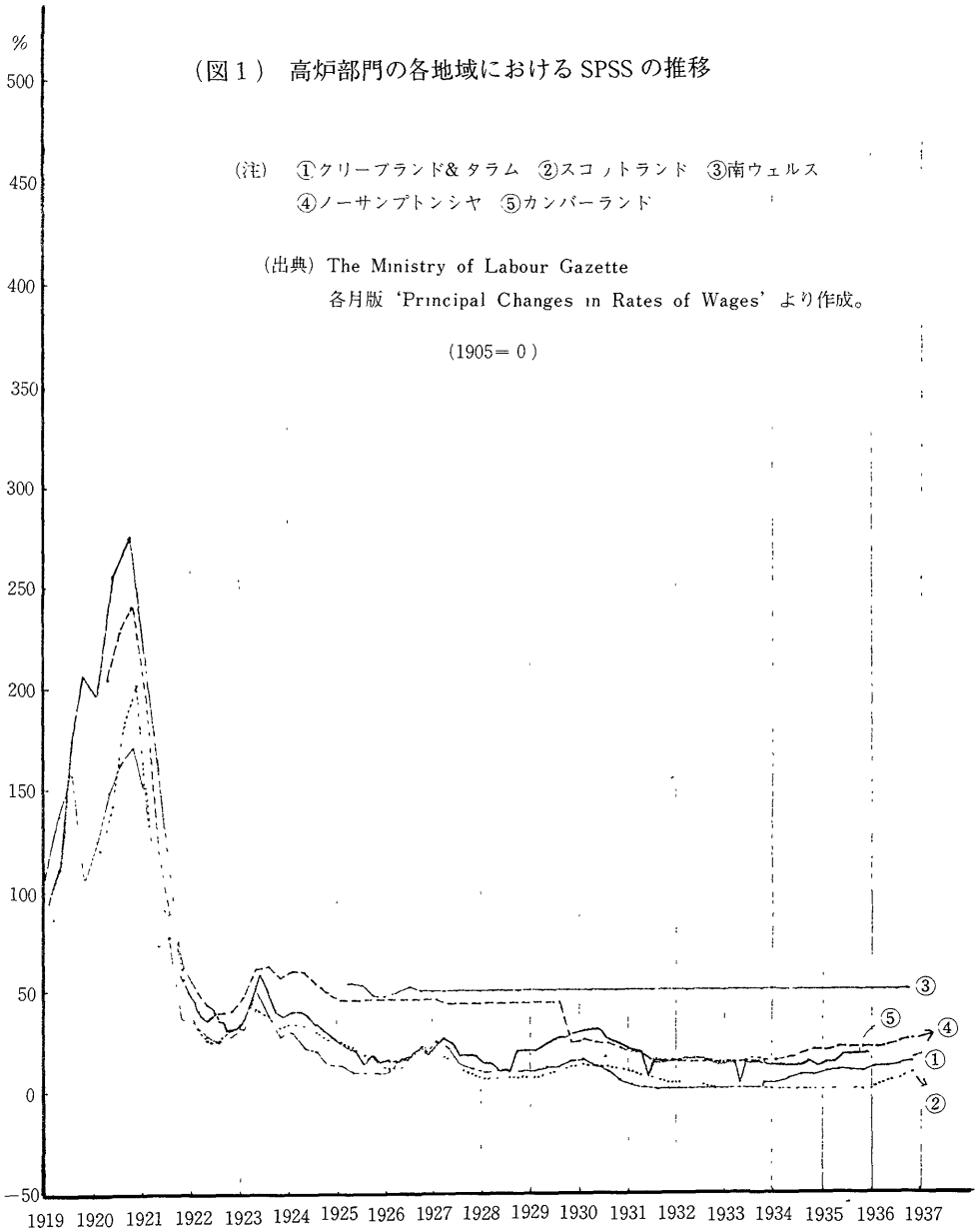
さて、20年代後半からのかかる SPSS の硬直化は、「内部労働市場」における“賃金ドリフト”と相俟って全般的な賃金の下方硬直化を招来することになった。これに対して29年ブラウンブック協約は、イギリス鉄鋼業における統合企業創出の中心的環をなす、製鋼部門において、合理化を可能とする〈プロセスワーカー中核型〉の賃金体系を創出することが主眼であった。しかし、イギリス鉄鋼業には、もはや自律的に合理化を徹底する余力は殆ど残されていなかった。シティ主導による再編成が行われざるをえなかった所以である。しかし、それも、高関税・高価格保障という合理化と矛盾する政策の中で、十分徹底されぬまま30年代を推転していくことになる。

注

- (1) Frank Wilkinson, 'Collective Bargaining in the Steel Industry in the 1920s' in *Essays in Labour History 1918-1939*, eds. by Asa Briggs and John Saville (London: Croom Helm, 1977).
- (2) 拙稿「戦間期イギリス鉄鋼業における『内部労働市場』の再編成——製鋼部門を中心として——」『白鷗大学論集』第3巻1号(1989年3月)。
- (3) Bernard Elbaum and Frank Wilkinson, 'Industrial Relations and Uneven Development: A Comparative Study of the British and American Steel Industries', *Cambridge Journal of Economics* 3, 1979; Barnard Elbaum, 'The Steel Industry before World War I' in Barnard Elbaum and William Lazonick eds. *The Decline of the British Economy* (Oxford: Clarendon, 1986).
- (4) Robert Fitzgerald, *British Labour Management & Industrial Welfare 1846-1939* (London: Croon Helm, 1988)
- (5) Duskoo Chang, *British Methods of Industrial Peace*. (New York: Cambridge U.P., 1936) p.256; I.G.Sharp, *Industrial Conciliation and Arbitration*. (London: George Allen & Unwin, 1950) p.95.
- (6) Ministry of Labour, *Report on Collective Agreements between Employers and Workpeople in Great Britain and Northan Ireland*, Vol. I (HMSO, 1934) p.205.
- (7) J.C.Carr and W Taplin, *History of the British Steel Industry* (Oxford; Basil Blackwell, 1962) pp.451~452 も参照。
- (8) 大戦後の労働時間短縮に伴う時間賃金率の上昇については, J.F.W.Rowe, *Wages in Prattice and Theory* (London: George Routledge & Sons, 1928) pp.54-55.
- (9) *Report on Collective Agreements, 1934*, p.161, p.172.
- (10) *ibid.*, p.126, p.132.
- (11) 'Labour in 1920' *ICTR* Jan.1921.
- (12) A Pugh, *Men of Steel: By One of Them* (London: The Iron and Steel Trades Confederation, 1951) pp.309-310
- (13) そのデフレ過程については, 例えば Right Hon.R.McKenna, 'Trade and Employment: The Restrictive Influence and Deflation' *London Joint City & Midland Bank Monthly Review*, 4-5 (Jan.31, 1923) も参照。
- (14) 製鋼部門については, A.Pugh, *op.cit.*, p.324 を参照。
- (15) *ibid.*, p.341, p.347.
- (16) Carr and Taplin, *op.cit.*, p.368 も参照。
- (17) 零細な二次加工部門でも賃金協議会制や JIC が賃金の底支え機能を不十分ではあれ果たしつつあったといえる。*Report on Collectire Agreements, 1934*, p.188, p.313; Sharp, *op.cit.* p.371 も参照。

- (18) A.Pugh, *op.cit.*, p.375 ; *Report on Collective Agreements,1934*, p.153.
- (19) 第一次大戦後の鉄鋼業における第一次合同運動は、垂直的統合が主であったにもかかわらず、「統合による技術的節約一主として原燃料費の切下げ—の成果が貧弱であった。」高橋哲雄『イギリス鉄鋼独占の研究』ミネルヴァ書房、1967年、101頁。また山田秀雄「イギリス鉄鋼業における集中」『経済研究』11巻1号（1960年1月）も参照。その意味からも、イギリス鉄鋼業にとって、大陸に比してコスト高の石炭費用節減は一つの重要課題であったといつてよい。
- (20) A.Pugh, *op.cit.*, p.404 ; Carr and Taplin, *op.cit.*, p.460.
- (21) A.Pugh, *op.cit.*, p.416
- (22) とりあえず, *Report on Collective Agreements,1934*, p.154 を参照。
- (23) *ibid.*, p.138.
- (24) *ibid.*, pp.133-134, p.140. *The Ministry of Labour Gazette* 各年版も参照。
- (25) *The Ministry of Labour Gazette*, March, 1926, p.107 ; June, 1926, p.223; May, 1926, p.175 等を参照。
- (26) PRO CAB 58/10 E.A.C.(H) 88, Economic Advisory Council, Iron and Steel Committee, *Report*, paras.165-172.
- (27) A.Pugh, *op.cit.*, pp.385-387.
- (28) *Report on Collective Agreements,1934*, pp.149-157.
- (29) とりあえず拙稿「1920年代イギリス鉄鋼業における『内部労働市場』の再編成」50 - 51頁を参照。
- (30) とりあえず, G.A.North, *Teessides Economic Heritage* (County Council of Cleveland, 1975) p.62 ; P.E.P., *Report*, pp.60-62 を参照されたい。
- (31) Ministry of Labour, *Reports of Investigations into the Industrial Conditions in Certain Depressed Areas* III (Cmd. 4728) (HMSO, 1934) p.205.
- (32) 'Percentage of insured workers unemployed by industry 1923-1939' in *British Labour Statistics: Historical Abstract 1886-1968* (HMSO, 1971) T.164.
- (33) A.Pugh, *op.cit.*, p.460.
- (34) *ibid.*, p.452.
- (35) とりあえず *ibid.*, pp.447, 446, 482 を参照。
- (36) *Report on Collective Agreements*, 1934, p.134 等を参照。
- (37) H.Owen, *Steel—The Facts* (London : Lawrence & Wishart, 1946) p.102.

(図1) 高炉部門の各地域における SPSS の推移



(図2) 製鋼部門における SPSS の推移

